



Sygn. akt II PK 188/18

## **WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 29 września 2020 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Zbigniew Korzeniowski (sprawozdawca)

SSN Krzysztof Staryk

w sprawie z powództwa J. K.(K.)

przeciwko Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko - Własnościowej "[...]."

w N.

o nagrodę jubileuszową, odszkodowanie za naruszenie zasad równego traktowania,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w dniu 29 września 2020 r.,

skargi kasacyjnej powoda od wyroku Sądu Okręgowego w W. z dnia 28 marca 2018 r., sygn. akt VII Pa (...),

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje Sądowi  
Okręgowemu w W. do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia  
o kosztach postępowania kasacyjnego.**

### **UZASADNIENIE**

Sąd Okręgowy w W. wyrokiem z 28 marca 2018 r. oddalił apelację powoda J. K. od wyroku Sądu Rejonowego w W. z 18 października 2017 r., który oddalił

jego powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy Spółdzielni Mieszkaniowej Lokatorsko-Własnościowej „[...]” w N. o nagrodę jubileuszową i odszkodowanie za nierówne traktowanie. Pozwany nie uznawał okresu zawodowej służbowy wojskowej do nagrody jubileuszowej co też determinowało spór o odszkodowanie za nierówne traktowanie.

W sprawie Sąd ustalił, iż powód od 30 lipca 1986 r. do 2 października 1991 r. studiował na Wojskowej Akademii Technicznej w W. a od 3 października 1991 r. do 31 maja 2003 r. pełnił zawodową służbę wojskową. Powód był zastępca prezesa ds. inwestycji i remontów w pozwanej Spółdzielni, zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W 2016 r. powód - w związku z 30-leciem pracy - podjął działania, aby zostały zmienione zasady przyznawania nagród jubileuszowych. Rada Nadzorcza uchwałą z 15 czerwca 2016 r. wprowadziła nową treść do regulaminu zarządu. Ustalono, iż zasady wypłat nagród jubileuszowych dla członków zarządu będą tożsame z zasadami obowiązującymi pracowników. Po 30 latach pracy członkowi zarządu przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 150% wynagrodzenia. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu okresy pracy u poprzedniego pracodawcy oraz okresy prowadzenia działalności gospodarczej i pracy w gospodarstwie rolnym. Do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się także okresy czynnej służby wojskowej. Natomiast do okresów zatrudnienia dla celów uprawnień do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresów służby pełnionej zawodowo w organach MO, Policji, Służby Więziennej i Wojsku. W sierpniu 2016 r. powód wystąpił do pozwanej o przyznanie nagrody jubileuszowej w związku z 30-letnim stażem pracy. Pozwana odmówiła wskazując, że zaliczeniu podlegają jedynie okresy zatrudnienia od 1 czerwca 2003 r.

Sąd Rejonowy powództwo uznał za niezasadne, gdyż § 6 ust. 12 załącznika nr 2 do regulaminu wynagradzania zarządu nie pozwala wliczyć do okresu zatrudnienia uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu służby pełnionej zawodowo w wojsku. Pracodawca posiada swobodę w zakresie kształtowania adresatów przyznawanego przez niego świadczenia, które statuuje autonomiczne źródło prawa pracy, czego nie miałby w przypadku źródła powszechnego. Nagroda jubileuszowa nie jest świadczeniem kodeksowym, a jej unormowanie w źródłach

prawa powszechnego o randze ustawowej lub aktów wykonawczych dotyczy określonych pragmatyk zawodowych. Ukształtowanie przez pozwaną zasad przyznawania nagród jubileuszowych w sposób określony w regulaminie nie narusza przepisów prawa pracy. Pozwana miała swobodę w ustalaniu warunków nabycia prawa do nagrody jubileuszowej, mogąc uwzględniać przy obliczaniu stażu pracy różne okresy zatrudnienia, dowolnie przez nią przyjęte. Pozwana mogła zaliczyć okres odbywania czynnej służby wojskowej czy okres prowadzenia działalności gospodarczej. Mogła też uwzględnić jedynie okres zatrudnienia we własnym zakładzie pracy. Pracodawca zdecydował się uwzględnić okres odbywania czynnej służby wojskowej, a nie zawodowej, którą pełnił powód. Powód nie przedstawił zaświadczenia o odbyciu czynnej służby wojskowej, a zgodnie z regulaminem ten okres wliczałby się do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Powodowi nie przysługiwała zatem nagroda jubileuszowa. Sąd Rejonowy nie stwierdził również naruszenia zasady równego traktowania (art. 18<sup>3a</sup> § 1 k.p.). Powód zarzucał, iż innemu członkowi zarządu zaliczono do nagrody jubileuszowej okres prowadzenia działalności gospodarczej. Sąd ocenił, że pracodawca nie zastosował niedozwolonego przez ustawę kryterium. Pracodawca potraktował według jednakowej miary, w równym stopniu pracowników mających cechę istotną (prowadzenie działalności, czynna służba wojskowa). Powód takiej cechy nie posiadał, dlatego brak było podstaw do stwierdzenia, iż zastosowano wobec niego kryterium dyskryminacyjne.

W apelacji powód zarzucił naruszenie prawa materialnego i procesowego.

Sąd Okręgowy rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego uznał za trafne. Potwierdził, że gratyfikacja jubileuszowa jest fakultatywnym, dodatkowym składnikiem wynagrodzenia za pracę. W sprawie decyduje regulamin wynagrodzenia zarządu Spółdzielni. Zawiera szczególne uregulowania dotyczące okresów pracy uprawniających do otrzymania nagrody jubileuszowej. Wlicza bez względu na przerwy w zatrudnieniu okresy pracy u poprzedniego pracodawcy oraz okresy prowadzenia działalności gospodarczej i pracy w gospodarstwie rolnym oraz okresy czynnej służby wojskowej. Jednak zgodnie z § 6 ust. 12 regulaminu do okresów zatrudnienia dla celów uprawnień do nagrody jubileuszowej nie wlicza się okresów służby pełnionej zawodowo w organach MO, Policji, Służby Więziennej i

Wojsku. Okres studiów na Wojskowej Akademii Technicznej w W. od 30 lipca 1986 r. do 2 października 1991 r. i okres zawodowej służby wojskowej od 3 października 1991 r. do 31 maja 2003 r. nie podlegają zatem zliczeniu do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Pozwany pracodawca miał swobodę w tym zakresie, zdecydował się uwzględnić okres odbywania czynnej służby wojskowej, a nie zawodowej. Powód nie przedstawił zaświadczenia o odbyciu czynnej służby wojskowej, a zgodnie z obowiązującym regulaminem ten okres wliczałby się do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Zamiarem pracodawcy nie było zaliczanie okresów studiów. Nawet gdyby przyjąć, że zawodowa służba wojskowa jest czynną służbą wojskową, to zamiarem pracodawcy było wyłączenie pełnienia służby zawodowej w wojsku z okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej. Sąd Okręgowy wskazał też na art. 120 ustawy o powszechnym obowiązku obrony RP i stwierdził, że „powód nie został powołany u pozwanej do pełnienia czynnej służby wojskowej, natomiast zasada zaliczania okresów pełnienia czynnej służby wojskowej nie wlicza się do okresu pracy w zakresie uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę”. Zarzut dyskryminacji w zatrudnieniu oraz nierównego traktowania uznał za chybiony. Pozwana nie zastosowała niedozwolonego kryterium. Przepisy regulaminu wynagradzania członków zarządu są zgodne z zasadą dyferencjacji prawa pracy, tj. odmienne traktowanie pracowników ze względu na cechujące ich odrębności. Pozwana uprzywilejowała pracowników, którzy prowadzili działalność gospodarczą lub odbyli czynną służbę wojskową, zaliczając te okresy do stażu pracy umożliwiającego przyznanie nagrody jubileuszowej. Pracodawca potraktował według jednakowej miary, w równym stopniu pracowników mających cechę istotną. Odmowa przyznania nagrody jubileuszowej mieści się w granicach swobody działania pracodawcy i nie narusza zasady równego traktowania w zatrudnieniu.

W skardze kasacyjnej zarzucono: I. naruszenie prawa materialnego: 1. art. 3 ust. 1 oraz art. 124 ust. 1 ustawy z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych poprzez błędne niezastosowanie i przyjęcie, iż służba wojskowa pełniona zawodowo, w tym służba kandydacka obejmująca okres studiów wojskowych, nie stanowią czynnej służby wojskowej; 2. art. 9 § 2 k.p. w związku z art. 301 § 1 i 2 k.p. w związku z art. 121 zd. 1 ustawy z 11 września

2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 120 ust. 2 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, iż ustalenie w „Regulaminie wynagradzania Zarządu SML-W „[...]” w N. i przyznawania Zarządowi Świadczeń związanych ze stosunkiem pracy” iż do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej zalicza się okres czynnej służby wojskowej, nie zalicza się okresu służby pełnionej zawodowo w wojsku, nie stanowi postanowień mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy ww. ustaw; 3. art. 246 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP w związku z art. 121 zd. 1 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych poprzez ich błędną wykładnię i niezastosowanie oraz przyjęcie, iż: 1) w zakresie swobody i dowolności pracodawcy pozostaje kształtowanie uprawnień pracowników do nagrody jubileuszowej poprzez różnicowanie sytuacji osób pełniących przed podjęciem zatrudnienia u danego pracodawcy czynną służbę wojskową, tj. uwzględnienie do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu czynnej służby wojskowej przy jednoczesnym wyłączeniu okresu służby wojskowej pełnionej zawodowo, mimo braku podstawy prawnej; 2) możliwe jest wykluczenie okresu odbywania zawodowej służby wojskowej z okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej mimo, że do okresu tego pracodawca wlicza obok stażu zakładowego także generalny staż pracy oraz okresy inne niż zatrudnienie, podczas gdy okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem; ewentualnie w przypadku nieuwzględnienia zarzutu z punktu 3. zarzucono naruszenie: 4. art. 120 ust. 2 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony RP poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, iż: 1) w zakresie swobody i dowolności pracodawcy pozostaje kształtowanie uprawnień pracowników do nagrody jubileuszowej poprzez różnicowanie sytuacji osób pełniących przed podjęciem zatrudnienia u danego pracodawcy czynną służbę wojskową, tj. uwzględnienie do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu czynnej służby wojskowej przy jednoczesnym wyłączeniu okresu służby wojskowej pełnionej zawodowo, mimo braku podstawy prawnej; 2) wyjątek, iż czas odbywania służby wojskowej przez pracownika, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę u

pracodawcy innego niż ten, u którego był zatrudniony w dniu powołania do służby nie wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, odnosi się także do zatrudnienia u kolejnych pracodawców po pracodawcy, u którego pracownik podjął pracę bezpośrednio po odbywaniu czynnej służby, 3) do uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego pracownik podjął pracę, o których mowa w art. 120 ust. 2 ustawy wliczają się także uprawnienia uzależnione od czynników innych niż staż zakładowy, a w konsekwencji przyjęcie, iż mimo, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej pracodawca wlicza obok stażu zakładowego także generalny staż pracy oraz okresy inne niż zatrudnienia, może on wykluczyć okres odbywania służby wojskowej; 5. art. 18<sup>3a</sup> § 2 w zw. z § 1 k.p. i art. 32 ust. 2 Konstytucji RP poprzez przyjęcie, iż stosowanie preferencyjnych warunków zatrudnienia w postaci zaliczania do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej okresu pełnienia czynnej zasadniczej służby wojskowej, z wyłączeniem takiej możliwości dla osób, które służbę wojskową pełniły zawodowo, nie stanowi obiektywnie nieuzasadnionego i dyskryminującego kryterium traktowania pracowników; II. naruszenie przepisów postępowania: 6. art. 382 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez brak odniesienia się oraz pominięcie przy ustalaniu podstawy faktycznej rozstrzygnięcia dowodu z dokumentu objętego wnioskiem dowodowym złożonym przez powoda wraz z apelacją, a w konsekwencji wydanie orzeczenia bez odniesienia się i z pominięciem materiału dowodowego zebranego w postępowaniu apelacyjnym dotyczącym faktów mających istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy; 7. art. 385 k.p.c. poprzez oddalenie apelacji.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Zarzuty skargi kasacyjnej uzasadniają jej wniosek o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Stan faktyczny nie jest skomplikowany a w zakresie prawa materialnego decydują następujące normy podstawowe.

I. Kodeks pracy od początku stanowi, że okres czynnej służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia w zakresie i na zasadach przewidzianych w

przepisach o powszechnym obowiązku obrony oraz przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych (art. 301 k.p.).

Skarżący pełnił czynną służbę wojskową od 30 lipca 1986 r. do 31 maja 2003 r. (zaświadczenie WKU z 6 listopada 2017 r., k. 129 akt).

Obowiązywała wówczas poprzednia ustawa z 30 czerwca 1970 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, zgodnie z którą żołnierze zawodowi byli żołnierzami w czynnej służbie wojskowej (art. 4 ust. 1). Czynną służbę wojskową na zasadach określonych w ustawie pełniły również osoby powołane do tej służby w charakterze kandydatów na żołnierzy zawodowych (art. 5). Okres służby powoda w czasie studiów na uczelni wojskowej (WAT) był okresem czynnej służby wojskowej. Potwierdza to regulacja z art. 92 i art. 106c tej ustawy.

Na takich zasadach (regulacjach) opiera się również obowiązująca obecnie ustawa z 11 września 2003 r. o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych. Żołnierze zawodowi są żołnierzami w czynnej służbie wojskowej (art. 3). Kandydaci na żołnierzy zawodowych pełnią czynną służbę wojskową jako służbę kandydacką (art. 124).

W ocenie zasadności żądania spornego świadczenia istotne znaczenie ma art. 121 obecnie obowiązującej ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych, gdyż jednoznacznie stanowi, że okres pełnienia zawodowej służby wojskowej wlicza się pracownikowi do okresu zatrudnienia w zakresie wszystkich uprawnień związanych z tym zatrudnieniem.

Zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych przyjęte u pozwanej stanowią, że:

- do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu okresy pracy u poprzedniego pracodawcy oraz okresy prowadzenia działalności gospodarczej i pracy w gospodarstwie rolnym (pkt 5);
- do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się także okresy czynnej służby wojskowej (pkt 12);
- do okresów zatrudnienia dla celów uprawnień do nagrody jubileuszowej nie zalicza się okresu służby pełnionej zawodowo w organach MO, Policji, Służby Więziennej i Wojsku (pkt 13).

Zasadny jest zatem pierwszy zarzut materialny skargi, gdyż służba kandydacka i służba żołnierza zawodowego, to czynna służba wojskowa. Skarżący spełniał zatem przesłankę określoną w punkcie 12 Zasad przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych.

II. Zasadność drugiego zarzutu materialnego skargi wynika z naruszenia art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w związku z art. 301 k.p. Wprawdzie Zasady przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych stanowią, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się także okresy czynnej służby wojskowej (pkt 12), to jednak w kolejnym punkcie do okresów zatrudnienia dla celów uprawnień do nagrody jubileuszowej nie zalicza się okresu służby pełnionej zawodowo w Wojsku (pkt 13).

Skoro prawo do nagrody jubileuszowej zależy od pracowniczego zatrudnienia i wlicza się do niego bez względu na przerwy okresy pracy u poprzedniego pracodawcy, to taki zapis Zasad przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych jest wadliwy, gdyż narusza art. 9 § 2 k.p. Zakładowe prawo płacowe nie może być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy Kodeksu pracy oraz innych ustaw, czyli w tej sprawie nie może być sprzeczny z wskazaną regulacją art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w zw. z art. 301 k.p. Uprawnione jest zatem stwierdzenie, iż zapis wyłączający służbę pełnioną zawodowo „w Wojsku” jest niedopuszczalny, gdyż jest sprzeczny z ustawą stanowiącą, że zawodowa służba wojskowa to czynna służba wojskowa. Po wtóre, skoro służba ta podlega zaliczeniu tak jak okres pracy do nagrody jubileuszowej, to wyłączenie jej z tego okresu jest nie tylko sprzeczne z art. 9 § 2 k.p. ale także nieważne na mocy art. 18 § 2 k.p. Zastosowanie mają zatem pozostałe zapisy Zasad przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych, które nie są niezgodne z regulacjami ustawy, czyli z art. 121 ustawy o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych w zw. z art. 301 k.p, w tym z punktów 5 i 12 Zasad (jw.).

III. Przeciwnej wykładni nie można uzasadnić na gruncie art. 120 ust. 2 ustawy z 21 listopada 1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej, który w chwili zakończenia służby wojskowej przez powoda (31 maja 2003 r.) stanowił, że pracownikowi, który w ciągu trzydziestu dni od dnia zwolnienia z czynnej służby wojskowej podjął pracę po raz pierwszy lub u innego pracodawcy

niż ten, u którego był zatrudniony w dniu powołania do tej służby, czas odbywania służby wojskowej wlicza się do okresu zatrudnienia wymaganego do nabywania lub zachowania uprawnień wynikających ze stosunku pracy, z wyjątkiem uprawnień przysługujących wyłącznie pracownikom u pracodawcy, u którego podjął pracę. Skoro dyspozycja ta odnosiła się do powrotu do pracy lub w ogóle do jej podjęcia po służbie wojskowej, to można przyjąć, że miała przede wszystkim na uwadze żołnierzy zasadniczej służby wojskowej. Potwierdza to art. 246 tej ustawy stanowiący, że przewidzianemu w niej obowiązkowi służby wojskowej nie podlegają osoby pełniące służbę wojskową z mocy szczególnego obowiązku określonego w przepisach o służbie wojskowej żołnierzy zawodowych.

Nawet gdyby tą regulację ujmować jako element wykładni systemowej, to nie mogłaby uzasadniać wyniku niekorzystnego dla powoda, gdyż z ustaleń nie wynika, iżby powód miał przerwę po zawodowej służbie wojskowej. Powód podaje w skardze, że zatrudnienie podjął już 1 czerwca 2003 r. (i tak wynika z aktach osobowych). Pozwana jest kolejnym jego pracodawcą. Określona w ustawie przerwa nie rzutowałaby ujemnie na sporne prawo, gdyż art. 120 ust. 2 ogranicza uprawnienie tylko do pracodawcy, u którego żołnierz podjął zatrudnienie a nie u kolejnych pracodawców. Poza tym regulacja to ustępowałaby Zasadom przyznawania i wypłacania nagród jubileuszowych obowiązującym u pozwanego, skoro stanowią, że do okresu uprawniającego do nagrody jubileuszowej wlicza się bez względu na przerwy w zatrudnieniu okresy pracy u poprzedniego pracodawcy (pkt 5 jw.).

Nie jest też niczym szczególnym, że po zwolnieniu z zawodowej służby wojskowej, rozpoczętej po szkole średniej, powód był w pierwszym zatrudnieniu jako pracownik. Nie ma więc uzasadnienia stosowanie wyjątku z art. 120 ust. 2, z tej przyczyny, że nie mógł podjąć pracy u poprzedniego pracodawcy, albowiem po zakończeniu zawodowej służby wojskowej mógł ją podjąć tylko u pierwszego pracodawcy. Nie stanowi to sytuacji wyłączającej sporne prawo, gdy się uwzględni, że służba wojskowa jest szczególnym zobowiązaniem (art. 85 ustawy zasadniczej), o większym reżimie oraz o nie mniejszym ryzyku i odpowiedzialności niż w stosunku pracy. Nie ma zatem żadnego uzasadnienia podważanie regulacji zrównującej zawodową służbę wojskową z pracowniczym zatrudnieniem.

Konsekwentnie służbę wojskową zalicza się wówczas do okresu pierwszego zatrudnienia i stanowi z nim jedność. Dalej jest to okres zatrudnienia „ciągniony”, co oznacza, że kolejni pracodawcy służbę wojskową uznają jako okres pracy (por. na tle zasadniczej służby wojskowej wyroki Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2012 r., II PK 138/12 i z 22 czerwca 2016 r., III PK 119/15).

Uprawniona jest zatem teza, że wadliwa (niedopuszczalna) jest regulacja zakładowego prawa płacowego, która ze stażu uprawniającego pracownika do nagrody jubileuszowej wyłącza okres jego zawodowej służby wojskowej, przy jednoczesnym zaliczeniu zatrudnienia u innych pracodawców i okresów czynnej służby wojskowej.

IV. Zarzut dyskryminacji nie byłby zasadny, gdyby działanie pozwanego było zgodne z prawem. Nie każda niezgodność z prawem (nierówne traktowanie) jest też równoznaczna z dyskryminacją. Należy zatem zauważyć, że zarzucana dyskryminacja skupia się na niezgodności prawa zakładowego z prawem powszechnym. Wówczas można by wprawdzie rozważać jego zgodność na płaszczyźnie zasady równości pracowników w aspekcie prawa do nagrody jubileuszowej w związku ze służbą wojskową (art. 9 § 4 k.p.). Punktem ciężkości nie jest więc to, że pozwany zalicza okresy działalności gospodarczej a nie zaliczył okresu zawodowej służby wojskowej, bo zaliczenia okresu działalności gospodarczej nie mógłby powodowi odmówić, gdyby taki wystąpił, lecz to, że wyłączył zawodową służbę wojskową. Kwestia zrównania z mocy ustawy służby wojskowej z okresem pracy została wyjaśniona. Gdy nie ma nierównego traktowania, to z reguły ta sama sytuacja nie uzasadnia stwierdzenia dyskryminacji. Wyżej oceniono niezgodność regulacji zakładowej o nagrodach jubileuszowych z prawem powszechnym. Stanowi to podstawę orzeczenia kasacyjnego i dlatego dyskryminację jako podstawę żądania dalej idącego w tej sprawie oceni Sąd powszechny przy ponownym jej rozpoznaniu.

V. Zarzuty procesowe nie zostały ocenione w pierwszej kolejności, gdyż nie można przyjąć, że miały istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398<sup>3</sup> § 1 pkt 2 k.p.c.). Sąd powszechny oparł się na błędnej wykładni prawa materialnego. Nie były sporne już na etapie wniosku do pracodawcy okresy, które składały się na zawodową służbę wojskową. Innymi słowy zaświadczenie WKU z 6 listopada

2017 r. jedynie to potwierdza. Można więc stwierdzić, że Sąd nie rozważył należycie całego materiału (art. 382 k.p.c.), co przeniosło się też na uzasadnienie wyroku (art. 328 § 2 k.p.c.).

Z tych motywów orzeczono jak w sentencji (art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c. oraz art. 108 § 2 k.p.c. w zw. z art. 398<sup>21</sup> k.p.c.).